

# La participation passive à un comportement fautif est-elle sanctionnable ?

## Réponse courte

La participation passive à un comportement fautif peut être **sanctionnable** dans certaines circonstances, notamment lorsque le salarié avait l'**obligation d'agir** ou de signaler le comportement en question. Le simple fait d'être témoin d'une faute sans y participer activement n'est généralement pas constitutif d'une faute disciplinaire. Toutefois, la passivité devient fautive lorsqu'elle traduit une **complicité tacite** ou un manquement à une obligation spécifique de vigilance.

L'article L.312-2 impose au salarié de signaler toute situation qu'il estime représenter un danger grave pour la **sécurité**. Un encadrant qui tolère passivement des comportements fautifs de ses subordonnés manque à ses obligations de **management** et de supervision. La sanction doit rester **proportionnée** au degré de passivité : un avertissement pour un manquement isolé, une sanction plus sévère pour une tolérance systématique de comportements graves.

## Définition

La **participation passive** à un comportement fautif désigne le fait pour un salarié d'assister à un acte contraire aux règles de l'entreprise ou à la loi sans intervenir, sans le signaler et sans s'y opposer, alors qu'il était en mesure de le faire. Ce comportement se distingue de la participation active et de la simple ignorance des faits.

## Questions fréquentes

### L'employeur doit-il protéger les salariés qui dénoncent des comportements fautifs au Luxembourg ?

Oui, la protection des signalants de bonne foi est essentielle pour encourager le signalement et réduire la passivité. La loi du 16 mai 2023 sur les lanceurs d'alerte renforce cette protection.

### La peur de représailles peut-elle excuser la passivité au Luxembourg ?

Oui, le tribunal du travail tient compte des rapports de force et de la possibilité réelle d'intervention du salarié. Les circonstances atténuantes comme la peur de représailles ou le rapport hiérarchique sont appréciées individuellement.

### Puis-je être sanctionné pour avoir été témoin passif d'une faute au Luxembourg ?

Parfois oui, lorsque le salarié avait une obligation spécifique d'agir ou de signaler (fonction d'encadrement, obligation de sécurité). Le simple témoignage passif sans obligation d'intervention n'est généralement pas sanctionnable.

### Un manager peut-il être sanctionné pour tolérer les fautes de son équipe au Luxembourg ?

Oui, un encadrant a une obligation de vigilance renforcée et peut être sanctionné pour avoir toléré passivement des comportements fautifs de ses subordonnés. La sanction doit rester proportionnée au degré de passivité.

## Conditions d'exercice

Un simple témoin n'est pas fautif par défaut ; c'est le manquement à une obligation spécifique d'agir ou de signaler qui transforme la passivité en faute.

Condition	Détail
Connaissance des faits	Le salarié doit avoir eu connaissance du comportement fautif
Obligation d'agir	Le salarié avait une obligation de signaler ou d'intervenir (fonction, sécurité)
Possibilité d'agir	Le salarié était en mesure d'intervenir ou de signaler sans danger pour lui
Gravité du comportement toléré	Plus le comportement est grave, plus la passivité est fautive
Fonction du salarié	Un encadrant a une obligation de vigilance renforcée

## Modalités pratiques

La sanction d'un passif sera bien plus facilement admise contre un manager, qui a une obligation de vigilance renforcée, que contre un simple collègue.

Étape	Détail
Enquête	Détermination du rôle exact de chaque personne impliquée
Évaluation	Appréciation du degré de connaissance et de la possibilité d'agir
Distinction	Différenciation entre complicité tacite, négligence et impossibilité d'agir
Entretien	Audition du salarié sur sa connaissance des faits et ses raisons
Sanction	Proportionnée au degré de passivité et à la gravité du comportement toléré

## Pratiques et recommandations

**Clarifier** dans le règlement intérieur l'obligation de signaler certains comportements (harcèlement, vol, danger) fonde juridiquement la sanction de la passivité.

**Rappeler** aux encadrants leur obligation de vigilance renforcée sur les comportements de leur équipe est essentiel.

**Protéger** les salariés qui signalent des comportements fautifs contre les représailles encourage le signalement et réduit la passivité.

**Apprécier** individuellement les circonstances ayant conduit à la passivité (peur de représailles, rapport hiérarchique) évite des sanctions injustes contraires à la proportionnalité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.312-2</a> du Code du travail	Obligations du salarié en matière de sécurité
Art. <a href="#">L.312-1</a> du Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur
Art. <a href="#">L.124-10</a> du Code du travail	Licenciement pour faute grave
Art. <a href="#">L.124-1</a> du Code du travail	Licenciement avec préavis
Art. <a href="#">L.246-2</a> du Code du travail	Harcèlement moral

La sanction de la passivité est plus facilement admise pour les cadres et managers que pour les salariés sans responsabilité hiérarchique. Le tribunal du travail tient compte des rapports de force et de la possibilité réelle d'intervention du salarié.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.